



COLORADO
Family and Medical Leave
Insurance Program (FAMLI)
Department of Labor and Employment

El Programa de Seguro por Ausencia Familiar y Médica Pagada



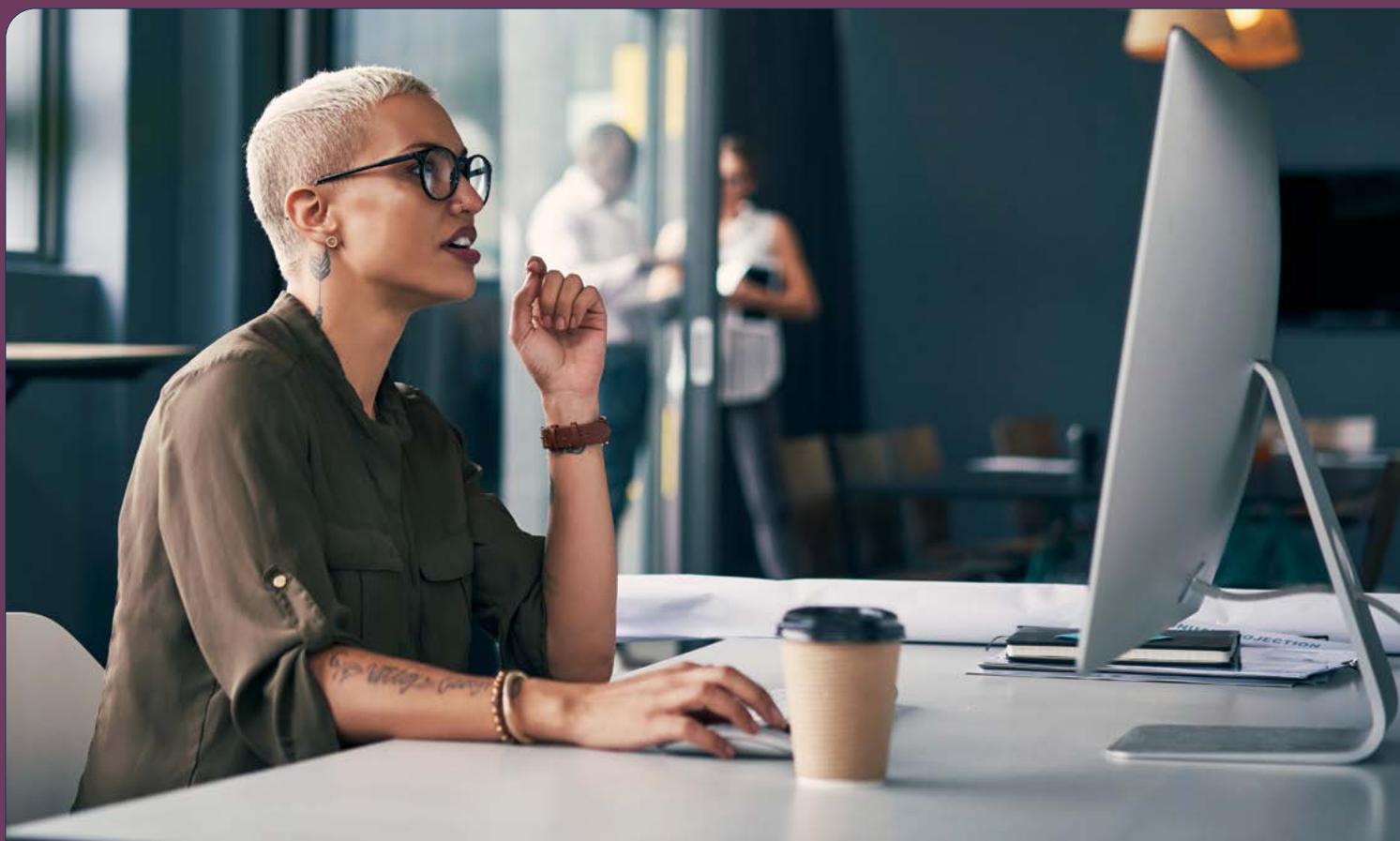
GUÍA DEL PROGRAMA **FAMLI 2023** PARA EMPLEADOS



Esquema de contenidos

- 4 » ¿Qué es FAMLÍ?
- 5 » Deducciones de la nómina
- 6 » Beneficios
 - » *Elegibilidad*
 - » *Importe de los beneficios*
 - » *Solicitud de beneficios FAMLÍ*
- 8 » Derechos y protección de los empleados
- 8 » Información adicional
- 9 » Preguntas frecuentes
- 10 » Definiciones

A partir del 1 de enero de 2023, la mayoría de los trabajadores de Colorado (a tiempo completo, a medio tiempo y de temporada) verán una nueva deducción del 0,45 % en el pago de su salario.



¿Qué es FAMLl?

En noviembre de 2020 los votantes de Colorado aceptaron la Propuesta 118, abriendo el camino a un programa estatal de Seguro de Licencia Médica y Familiar (FAMLl). FAMLl respalda tanto a los empleados como a las empresas, protegiéndolos y apoyándolos cuando suceden ciertos acontecimientos de la vida.

A partir de enero de 2024 la mayoría de los trabajadores de Colorado podrán solicitar los beneficios de la licencia FAMLl como ayuda para superar las siguientes circunstancias:

- » Cuidar a un nuevo niño durante el primer año tras el nacimiento, la adopción o la acogida como cuidado temporal.
- » Cuidar a un familiar con un estado de salud grave.
- » Cuidar de su propio estado de salud grave.
- » Organizar la partida hacia una misión militar de un miembro de la familia.
- » Obtener una vivienda segura, atención y/o asistencia legal en respuesta a la violencia de pareja, el acoso, la agresión o el abuso sexuales.



Deducciones de la nómina

El programa FAMLl se financia a través de primas que pagan tanto los empleados como los empleadores (dependiendo del número de empleados que tenga la empresa). La parte que pagan los trabajadores se realiza a través de una simple deducción salarial facilitada por su empleador. La mayoría de los trabajadores verán la deducción FAMLl en sus nóminas a partir de enero de 2023.

- » La participación de los empleados en las primas FAMLl está fijada en el 0,45 % del salario hasta el 2024.
- » Por cada \$ 100.00 que gana el empleado, el empleador puede deducir hasta \$ 0,45. Para alguien que gana \$ 45,000 por año esto representa una deducción de menos de \$ 8 por paga quincenal.

Para conocer cuál será su deducción estimada, consulte la calculadora de primas y beneficios en famli.colorado.gov.



Beneficios FAMLl

Elegibilidad

A partir de 2024, los beneficios de las licencias médicas y familiares retribuidas estarán disponibles para la mayoría de los trabajadores de Colorado que hayan ganado \$ 2,500 durante el año anterior por su trabajo realizado en Colorado. No es necesario que trabaje para la empresa un mínimo de tiempo para tener derecho a los beneficios de licencia médica y familiar retribuida.

Los empleados con cobertura tienen derecho a un máximo de 12 semanas de licencia médica y familiar retribuida por año. Las personas con problemas de salud graves causados por complicaciones del embarazo o del parto podrán acceder a un máximo de hasta 4 semanas más de licencia retribuida al año, hasta un total de 16 semanas. La licencia FAMLl puede tomarse de forma continua, intermitente o en forma de reducción de jornada.

Los beneficios de licencia FAMLl estarán disponibles para los trabajadores a partir de enero de 2024.

Importe de los beneficios

Los beneficios de sustitución salarial de FAMLl se pagarán a una tasa de hasta el 90 % del salario promedio semanal del empleado, recibiendo los salarios más bajos un porcentaje mayor. Los beneficios se calculan en una escala variable utilizando el salario semanal promedio del individuo de los cinco trimestres naturales anteriores en relación con el salario semanal promedio del estado de Colorado y pueden aumentar con el tiempo. Los beneficios tienen un tope de \$ 1,100 por semana. Puede calcular sus posibles beneficios utilizando la calculadora que se encuentra en famli.colorado.gov.

Solicitud de beneficios FAML I

Los individuos o sus representantes designados solicitarán los beneficios de FAML I presentando una solicitud, junto con otros documentos requeridos que respalden la necesidad de la licencia. Deberá presentar la solicitud directamente a la División FAML I.

Las solicitudes pueden presentarse con antelación cuando se prevea la necesidad de una licencia reducida. Cuando la necesidad de la licencia sea previsible, los individuos deben notificar a su empleador con 30 días de antelación al inicio de la licencia prevista, siempre que sea posible. Cuando sea imprevisible la necesidad de la licencia, los individuos tienen hasta 30 días después del inicio de la licencia para solicitar los beneficios de FAML I.

Las solicitudes aprobadas serán pagadas por la División FAML I dentro de las dos semanas siguientes a la presentación

Los empleados podrán solicitar los beneficios a partir del último trimestre del 2023. El primer pago de los beneficios se efectuará en enero de 2024.

Las instrucciones sobre cómo solicitar los beneficios estarán disponibles en famli.colorado.gov en el último trimestre de 2023.

adecuada de la solicitud, y cada dos semanas en lo sucesivo por la extensión de la licencia aprobada.

Los empleados pueden apelar las resoluciones de las solicitudes ante la División FAML I. Las personas que intenten estafar al programa FAML I podrán ser descalificadas para recibir los beneficios.

¿Cuánto recibirán los empleados al utilizar los beneficios de FAML I?

Salario semanal	Deducción semanal	Beneficio semanal	Beneficio máximo anual	Porcentaje del salario semanal
\$500	-\$2.25	\$450	\$5,400	90%
\$1,500	-\$6.75	\$1,020	\$12,240	68%
\$2,000	-\$9.00	\$1,100	\$13,200	55%
\$2,500	-\$11.25	\$1,100	\$13,200	44%
\$3,000	-\$13.50	\$1,100	\$13,200	37%

Derechos y protección de los empleados

Los trabajadores de Colorado que reúnan los requisitos necesarios tienen derecho a tomar la licencia FAMLl en cualquier momento de su empleo por las circunstancias cubiertas.

Una vez que haya trabajado para el mismo empleador durante al menos 180 días (unos seis meses), su empleo está protegido por la ley. Eso significa que tiene derecho a regresar a la misma posición, o a una posición equivalente cuando termine su licencia. Puede tomar la licencia FAMLl antes de alcanzar el umbral de 180 días, pero su empleador no está obligado a conservar su puesto de trabajo para cuando termine su licencia. Siempre que cumpla los requisitos y las condiciones para hacer uso de la licencia retribuida, su empresa no puede impedirle que tome la licencia ni puede penalizarle por tomarla.

Además, tiene derecho a los mismos beneficios sanitarios mientras esté con la licencia FAMLl, no obstante, sigue siendo responsable del pago de dichos beneficios en la misma cuantía que antes de comenzar la licencia.

Información adicional

El programa FAMLl está diseñado para funcionar de forma simultánea con la ley federal de Licencia Familiar y Médica (FMLA). Si la licencia FAMLl se emplea por una razón que también califica como licencia de FMLA, entonces la licencia también puede contar como una licencia otorgada por la FMLA.

Los empleados pueden optar por utilizar la baja por enfermedad u otro tipo de licencia retribuida por la empresa antes de utilizar los beneficios de FAMLl, pero no están obligados a hacerlo. Siempre que lo acuerde con su empleador, puede complementar los pagos de los beneficios FAMLl con una licencia por enfermedad u otro tipo de licencia pagada para recibir el reemplazo total del salario.

Preguntas frecuentes

¿Por qué tengo que pagar ahora por una prestación que no podré utilizar durante un año?

El programa FAMLl se financia con las primas que pagan tanto los empleadores como los empleados. Las contribuciones realizadas en 2023 establecerán el fondo que finalmente pagará los beneficios a los trabajadores de Colorado en 2024. El año de carencia es necesario para acumular fondos antes de que se puedan pagar los beneficios.

Yo no he votado por esto, ¿por qué tengo que contribuir con parte de mi sueldo?

Cuando los votantes de Colorado aprobaron la Propuesta 118 en 2020, se estableció la Ley FAMLl para todo Colorado. Con la ley ya en vigor, la mayoría de las empresas y de los trabajadores de todo el estado están obligados a cumplirla.

¿Puedo optar por no participar?

No. La Ley FAMLl no permite a los empleados optar por no participar en el programa.

No tengo previsto utilizar nunca este beneficio, ¿tengo que seguir contribuyendo?

Sí. El programa FAMLl es un programa de seguro social, y no funciona como una cuenta personal de ahorro para la salud. Sus contribuciones individuales no están vinculadas al momento en el que solicita los beneficios. Las contribuciones de los empleados y de los empleadores financiarán el fondo de seguridad social que eventualmente pagará los beneficios en 2024.

¿Puedo presentar una solicitud ahora?

No. Los beneficios de FAMLl no estarán disponibles hasta 2024. Estamos desarrollando la tecnología y los procesos correspondientes para aceptar las solicitudes. Se espera que la División FAMLl ofrezca más información en el segundo semestre de 2023.

Soy un empleado de un gobierno local que ha votado por no participar en FAMLl. ¿Cómo puedo autoseleccionar la cobertura?

Los empleados del gobierno local pueden participar voluntariamente en el programa FAMLl incluso si su empleador del gobierno local ha votado por no participar. Estos empleados no necesitan realizar ninguna acción para autoseleccionar la cobertura hasta que los beneficios estén disponibles en 2024. En ese momento, deberán registrarse en la División FAMLl para poder pagar la parte de la prima que les corresponde a sus empleados y presentar los datos salariales cada trimestre. Los empleadores del gobierno local pueden optar por ayudar a facilitar este proceso para sus empleados, o pueden requerir que sus empleados se registren directamente en el portal de servicios al empleador de la División “My FAMLl+ Employer”. Las instrucciones de registro estarán disponibles en famli.colorado.gov antes del 1 de enero de 2023, pero los empleados del gobierno local no necesitan registrarse hasta 2024. Si un empleado del gobierno local opta voluntariamente por participar en el programa FAMLl, debe comprometerse a hacerlo durante un mínimo de tres años consecutivos, a fin de garantizar que se tome la licencia solo cuando esta sea previsible.

Definitions

Individuo Cubierto » un trabajador de Colorado puede ser un individuo cubierto una vez que haya ganado al menos \$ 2,500 en salarios sujetos a primas dentro del estado, durante un período de aproximadamente un año, ya sea en el período base del empleado o en el período base alternativo. El periodo base FAMLÍ son los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres naturales completos inmediatamente anteriores al primer día del año de beneficios del individuo, y el periodo base alternativo son los últimos cuatro trimestres naturales completos inmediatamente anteriores al año de beneficios. Referencia: §8-13.3-503 (3) C.R.S.

Cuidar a un nuevo hijo » cuidar, vincularse y satisfacer las necesidades básicas de un niño menor de 18 años y, a veces, hasta los 21 años si todavía está bajo la jurisdicción del tribunal de menores. El beneficio FAMLÍ puede utilizarse una vez durante el proceso de acogida y adopción del mismo niño. Cuando se utiliza la excedencia para “cuidar a un nuevo hijo”, los beneficios se limitan a los padres y a las personas que se encuentran en situación de parentesco con el niño.

Empleado » cualquier individuo, incluido un trabajador migrante, que realice trabajos o servicios en beneficio de otro, sin importar si existe la relación de derecho común de empleador y empleado. La definición de “empleado” de la Ley FAMLÍ incluye una doble excepción. Si una persona carece principalmente de control en el desempeño de su trabajo, y ese trabajo forma parte de su profesión u oficio independiente, entonces esa persona no es un empleado en virtud de la Ley FAMLÍ, y los pagos que reciba no estarán sujetos a las primas. Referencia: §8-13.3-503 (7) C.R.S.

FAMLÍ » el programa de Seguro de Licencia Médica y Familiar (FAMLÍ) fue votado por los ciudadanos de Colorado durante las elecciones de 2020. La votación fue bipartita. La ley de Colorado que contempla este programa es el artículo §8-13.3-501 y siguientes.

Miembro de la familia » el hijo, el padre, el cónyuge, la pareja de hecho, el abuelo, el nieto, el hermano o alguien con quien tenga un vínculo personal importante, tal como se describe detalladamente en §8-13.3-503 (11) C.R.S. Entendiendo que las familias no son siempre tradicionales, la División determinará las relaciones

Para conocer las definiciones legales, consulte el Estatuto de FAMLÍ y todas las reglas FAMLÍ adoptadas publicadas en famli.colorado.gov/proposed/adopted-rules

familiares teniendo en cuenta la totalidad de las circunstancias, sopesando los factores no decisivos, entre los que se incluyen:

- » responsabilidades financieras compartidas
- » designación de contactos de emergencia
- » expectativa de cuidado generada por la relación
- » convivencia y proximidad geográfica.

FMLA » la Ley de Permisos Médicos y Familiares (FMLA) es un programa federal que proporciona a ciertos empleados que reúnen los requisitos necesarios hasta 12 semanas de permiso no remunerado y de trabajo protegido al año. También exige que se mantengan sus beneficios de salud grupal durante la licencia. La FMLA se aplica a todos los organismos públicos, a todos los centros de enseñanza primaria y secundaria públicos y privados, y a las empresas con 50 o más empleados. El programa FMLI de Colorado está diseñado para ejecutarse simultáneamente con FMLA. Referencia: 29 U.S.C. Capítulo 28. Sin embargo, es importante señalar que la cobertura individual de FMLA puede variar entre los empleados en función de las horas trabajadas en el año anterior.

Licencia por motivos de seguridad » licencia basada en una necesidad derivada del servicio activo de un familiar de la persona cubierta o del aviso de una inminente llamada u orden de servicio activo en las fuerzas armadas. Este tipo de permiso incluye, por ejemplo, el cuidado u otras necesidades del hijo u otro familiar del militar, la realización de trámites

financieros o legales para el militar, la asistencia a un consejero, la asistencia a actos o ceremonias militares, la estancia con el militar durante un permiso de descanso y recuperación o tras el regreso del despliegue, o la realización de trámites tras el fallecimiento del militar.

Estado de salud grave » enfermedad, lesión, impedimento, embarazo, recuperación del parto o condición física o mental que implica la atención en un hospital, hospicio o centro de atención médica residencial, o el tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica. Referencia: §8-13.3-503 (19) C.R.S.

Licencia segura » por “licencia segura” se entiende toda licencia necesaria porque la persona cubierta o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, víctima de acoso, o víctima de agresión o abuso sexual tal como se describe en 16-11.7-102(3). Las personas que solicitan una “licencia segura” para hacer frente a las necesidades en respuesta a la violencia doméstica, el acoso, la agresión o el abuso sexual no necesitan demostrar inicialmente que son víctimas de una circunstancia violenta. Los beneficios se pueden conceder en base a la declaración de buena fe de la víctima de que la necesidad de permiso satisface los elementos del delito. Referencias: 16-11.7-102 (3) C.R.S., §18-3-402 C.R.S. y §8-13.3-503 (20) C.R.S.



COLORADO
**Family and Medical Leave
Insurance Program (FAMLI)**
Department of Labor and Employment